



Le Détachement Fonctionnaire titulaire

Le détachement est la position du Fonctionnaire titulaire qui est placé en dehors de son emploi, de son corps ou de son établissement d'origine, en gardant ses droits à l'avancement et à la retraite.

Le détachement permet de favoriser la mobilité des agents au sein de la fonction publique d'État, hospitalière ou territoriale.

Le détachement est accordé le plus souvent sous réserve des nécessités de service. Pour certaines situations plus rares, il peut être accordé de droit.

Le principe du détachement

L'agent public en détachement est rémunéré par son établissement d'accueil et est soumis aux règles d'organisation de son administration d'accueil sauf pour la retraite et les droits à l'avancement.

Le détachement peut être prononcé à la demande de l'agent ou d'office par son administration.

Dans le cas d'un détachement d'office, il y a une consultation obligatoire de la CAP – Commission Administrative Paritaire – locale.

Le détachement est révocable et peut être de courte durée, 6 mois maximum (non renouvelable), ou de longue durée, 5 ans renouvelables sans limite.

Les conditions du détachement

L'agent ne peut être placé en détachement que :

- auprès d'une administration ou d'un établissement public de l'État, d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public en relevant, pour participer à une mission de coopération, d'un groupement d'intérêt public
- auprès d'une entreprise ou d'un organisme privé d'intérêt général ou de caractère associatif assurant des missions d'intérêt général

- pour dispenser un enseignement à l'étranger, pour remplir une mission d'intérêt public à l'étranger ou auprès d'une organisation internationale inter-gouvernementale
- pour effectuer une mission d'intérêt public de coopération internationale, auprès d'organismes d'intérêt général à caractère international
- pour exercer un mandat syndical

Le décret 2008-928 du 12 septembre 2008 a ouvert les possibilités de demander un détachement au sein d'un GCS – Groupement de Coopération Sanitaire – social ou médico-social ou dans le cadre d'une entreprise associée à un établissement public par un contrat soumis au code des marchés publics.

Le seul motif du refus du détachement est la nécessité de service et le refus du détachement n'a pas à être motivé au sens de la loi 79-587 du 11 juillet 1979.

Depuis le Décret 2008-592 du 23 juin 2008, le détachement ne peut pas être refusé si la rémunération dépasse de 15 % celle du corps d'origine.

Le détachement de courte durée

Le détachement de courte durée ne peut excéder une durée de 6 mois et ne peut pas être renouvelé. Ce délai peut être porté à un an pour les agents détachés pour servir dans les territoires d'outre-mer ou à l'étranger.

A l'expiration du détachement de courte durée, l'agent est obligatoirement réintégré dans son emploi antérieur.

Le détachement de longue durée

Le détachement de longue durée ne peut excéder 5 ans et peut être renouvelé sans limite.

La procédure administrative pour une demande de détachement

La demande de l'agent doit être faite par courrier en recommandé avec accusé de réception auprès du Directeur de l'administration de son établissement d'origine.

Demande de renouvellement

Elle est à adresser au minimum 3 mois avant l'échéance à l'Administration d'accueil (s'il s'agit de la territoriale), ainsi qu'à l'administration d'origine.

La réintégration d'un agent en détachement

1) Pour un détachement de courte durée

Le terme prend fin à la date prévue dans la demande sauf si l'agent en fait la demande ou à la demande de l'établissement d'accueil ou d'origine.

Dans ces derniers cas, le préavis est fixé à 3 mois et l'agent est réintégré automatiquement sur son emploi d'origine.

2) Pour un détachement de longue durée

L'agent peut demander la fin de son détachement avant la date fixée par l'administration.

En cas d'absence de poste, l'agent peut être placé en disponibilité d'office jusqu'à sa réintégration. Ce sont les dispositions prévues pour la réintégration après disponibilité qui doivent s'appliquer.

A la fin d'un détachement de longue durée, l'agent est obligatoirement réintégré à la première vacance de poste dans son corps d'origine et réaffecté à un emploi correspondant à son grade. L'agent est alors prioritaire pour être affecté au poste qu'il occupait avant son détachement.

Fin du détachement à l'échéance

Détachement de courte durée : 3 mois avant la fin des 6 mois de détachement l'agent doit demander sa réintégration dans son administration d'origine.

Détachement de longue durée : à la fin des 5 ans, l'agent peut soit être réintégré dans son administration d'origine ou demander une intégration définitive dans l'administration d'accueil. Si elle est acceptée, il demandera à l'Administration de départ d'être radié de ses effectifs vu qu'il a mis un terme au détachement.

A noter : l'agent ou l'administration d'accueil peuvent demander son intégration dans son nouveau corps de détachement avant la fin des 5 ans. La demande sera faite auprès de son administration d'accueil.

Evaluation professionnelle

L'agent en détachement de longue durée sera évalué par un entretien professionnel dans son administration d'accueil. La copie du compte rendu sera transmise à l'administration de départ.